



**ASUNTO: ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ENTIDADES ADSCRITAS.**

Visto el proyecto de ley de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1.h) del artículo 39 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se formulan las siguientes observaciones o sugerencias al contenido del proyecto:

**Primero.**

***Artículo 3. Nombramiento y contratación.***

*2. En ningún caso podrán ser nombrados ni contratados como altos cargos las siguientes personas:*

- a) Aquellas contra las que se encuentre abierto juicio oral por delitos contra la Administración pública o por delitos relativos a la ordenación del territorio y el urbanismo, la protección del patrimonio histórico y del medio ambiente.*
- b) Quienes hubieran sido condenados por sentencia judicial por la comisión de alguno de los delitos señalados en la letra anterior, hasta que los antecedentes penales hayan sido cancelados.*
- c) Quienes hubieran sido condenados por sentencia judicial firme con penas de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de empleo o cargo público, hasta que los antecedentes penales hayan sido cancelados.*
- d) Quienes no estén al corriente de sus obligaciones tributarias.*
- e) Quienes hubieran sido sancionados mediante resolución administrativa firme por la comisión de infracciones, que conlleven el cese o el despido y la imposibilidad de ser alto cargo, en tanto no se haya producido la cancelación de las sanciones.*
- f) Quienes hubieran desempeñado el mismo cargo al que se refiere el nombramiento o contratación durante un período de ocho años.*
- g) Quienes ostenten la condición de Procurador de las Cortes de Castilla y León, salvo para ser nombrados miembros de la Junta de Castilla y León o titulares del órgano directivo competente en materia de relaciones con las Cortes de Castilla y León.*



Respecto del apartado f) la prohibición de nombramiento a quienes hubieran desempeñado el mismo cargo durante un periodo de ocho años debe eliminarse, pues resulta incoherente que, por un lado, la ley tienda a la profesionalización de los titulares de los órganos directivos exigiendo un perfil específico y cualificado y, por otro, prohíba la continuación en el cargo una vez adquirida una óptima experiencia profesional, sobre todo, teniendo en cuenta que existen órganos directivos a los que competen funciones de naturaleza muy técnica, cuyos titulares idóneos pueden ser las personas que han adquirido ya, precisamente por su desempeño, el conocimiento y la experiencia necesarias.

Por otro lado, se mezclan en este artículo cuestiones relativas a prohibiciones, limitación temporal y causas de incompatibilidad. Por razones de seguridad jurídica y sistemática, dado que se trata de asuntos de naturaleza distinta, sería preferible que se agrupara toda la regulación por materias. Así, por ejemplo, el artículo 8, referido a las incompatibilidades, debería agrupar todas ellas, y en el caso del límite temporal sería conveniente dedicarle un artículo específico, dejando en el precepto analizado sólo las prohibiciones propiamente dichas.

## **Segundo.**

### ***Artículo 3. Nombramiento y contratación.***

*3. Los secretarios generales y directores generales deberán ser nombrados entre empleados públicos pertenecientes, preferentemente, a cuerpos del subgrupo A1 de personal funcionario o su equivalente de personal laboral o estatutario de cualquier Administración o institución pública, que cuenten con una antigüedad mínima de diez años en dichos cuerpos.*

*No obstante, podrán nombrarse directores generales, con carácter excepcional, a quienes no ostenten la condición de empleados públicos en atención a las funciones de los órganos de los que vayan a ser nombrados titulares o de los especiales méritos de los candidatos. En estos casos, el decreto por el que se apruebe la estructura orgánica de la consejería que corresponda, además de prever expresamente la posibilidad de excepcionar este requisito, determinará sucintamente los méritos que constituyen el perfil profesional más idóneo para ser titular de dichos órganos directivos, atendiendo a los conocimientos y competencias profesionales que sean necesarias para el mejor desarrollo de las funciones que cada órgano tenga atribuidas.*

*Asimismo, en estos casos, los acuerdos de nombramiento harán constar los méritos concretos de las personas nombradas.*

*4. La selección de los altos cargos mencionados en el artículo 2.1 c) se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia, y atendiendo a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad.*



Sólo para el nombramiento de los directores generales se establece la excepción del requisito de ser empleado público, pero no el de tener diez años de antigüedad en el caso de serlo.

Es incoherente, pues ello permite excepcionalmente el nombramiento de quien no sea empleado público con independencia de su antigüedad profesional, pero no a quien siendo funcionario no tenga la antigüedad de diez años.

Conforme al artículo 37 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de Castilla y León los decretos que aprueban la estructura orgánica de las consejerías determinan las competencias de los distintos órganos directivos centrales, además de las ya establecidas por la propia Ley 3/2001.

Es contrario a la normativa vigente, y no es propio de su contenido y naturaleza, que un decreto de estructura orgánica determine requisitos de los titulares de los órganos, es decir, de las personas que puedan ser designadas, pues dichos decretos tienen por objeto la configuración en sí del órgano, su adscripción y competencias, y no de sus titulares.

Serán las competencias asignadas a cada órgano directivo las que determinen el perfil idóneo de su posible titular, cumpliendo los requisitos legales para ello.

La regulación propuesta, además de innecesaria, desnaturaliza los decretos de estructura orgánica e introduce una confusión entre órgano y puesto de trabajo, y entre competencias del órgano y requisitos de su titular.

Por otro lado, se establece que los acuerdos de nombramiento harán constar los méritos concretos de las personas nombradas, que incluso pueden reflejar datos de carácter personal. Dicha previsión ha de ser eliminada, pues carece de sentido reproducir en el acuerdo de nombramiento datos y circunstancias que ya obran en el expediente que termina con el acto administrativo de nombramiento que, eso sí, debe ser motivado.

En el apartado 4 se condiciona el nombramiento de los altos cargos de entidades del sector público, como empresas y fundaciones, sin tener en cuenta que existen leyes sectoriales que regulan la forma de efectuarse dichos nombramientos, por lo que debe suprimirse la regulación propuesta.

Así, la Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León, en su *"Artículo 11 Estructura y organización del Patronato"* dispone que *"En los Estatutos o en la escritura fundacional puede establecerse la forma de designación del*



*Presidente y del Secretario del Patronato. En ausencia de dicha regulación, los miembros del Patronato elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario."*

Del mismo modo, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, con carácter básico, en el "Artículo 15. Patronos." dispone que el Patronato estará constituido por un mínimo de tres miembros, que elegirán entre ellos un Presidente, si no estuviera prevista de otro modo la designación del mismo en la escritura de constitución o en los Estatutos.

En el caso de las empresas, también es preciso tener en cuenta la regulación de los órganos de dirección contenidos en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

### **Tercero.**

#### **Artículo 4. Postulación para el desempeño de un alto cargo.**

*1. En el proceso de designación de altos cargos, a excepción de los vicepresidentes, consejeros, viceconsejeros y de los altos cargos mencionados en el artículo 2.1 c), podrán tomarse en consideración las candidaturas presentadas por empleados públicos que cuenten con competencia técnica, experiencia profesional y formación adecuada para el ejercicio de las correspondientes atribuciones.*

*4. Serán los consejeros quienes podrán dirigirse al titular del órgano directivo competente en materia de buen gobierno, especificando, en su caso, el perfil profesional, la experiencia y las habilidades de gestión que se requieran. Recibida la petición, dicho órgano directivo propondrá al consejero los candidatos cuyas trayectorias profesionales sean más coincidentes con el perfil solicitado y se hayan evaluado como más sobresalientes.*

*La propuesta que se efectúe no será vinculante para el consejero que la haya solicitado, pero en el nombramiento que finalmente se efectúe se deberá dejar constancia de haber recurrido a este sistema.*

El contenido de esta regulación carece de efectos jurídicos y normativos y debe eliminarse del anteproyecto de ley, dado que el nombramiento de los altos cargos puede efectuarse fuera de las candidaturas presentadas por los empleados públicos, ya que la norma solo establece que "podrán tomarse en consideración", de forma que el sentido de esta regulación es establecer una simple base de datos de los funcionarios que manifiestan su voluntad de ser alto cargo.

La incorporación de contenidos no normativos e innecesarios en normas, máxime cuando se trata de una ley, es contrario a los principios de buena regulación, particularmente a los de economía, simplicidad, necesidad y proporcionalidad, previstos en el Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se



aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuyo artículo 2 establece que *"De conformidad con lo dispuesto en los artículos 5 y 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de ley y de los proyectos de disposiciones administrativas de carácter general se inspirará en los principios de actuación de la Administración Autonómica de eficiencia, economía, simplicidad y participación ciudadana y en los principios de calidad normativa, necesidad, proporcionalidad, transparencia, coherencia, accesibilidad y responsabilidad, en los términos en los que estos principios aparecen definidos en la citada Ley"*.

Además de lo señalado, hay que decir que existen contradicciones en esta regulación, pues los consejeros tienen la posibilidad, y no la obligación, de solicitar candidatos de la base de datos. Así lo expresa el término "podrán". Sin embargo, en el inciso final, se especifica que es obligatorio acudir a este sistema, pues se debe dejar constancia de haber recurrido a éste.

#### **Cuarto.**

##### **Artículo 6. Obligaciones derivadas de la condición de alto cargo.**

*4. Asimismo, los altos cargos deberán asistir obligatoriamente a la formación que sobre las materias reguladas en esta ley y otras relacionadas con la ética pública, los conflictos de intereses, el buen gobierno y la transparencia se organice por la Inspección General de Servicios en colaboración con la Comisión de Ética Pública.*

Esta regulación resulta nuevamente incoherente con la exigencia de experiencia, conocimiento y confianza que exige la ley a los altos cargos pues, si el nombramiento se efectúa por la especial cualificación del designado, no tiene razón de ser el establecimiento de una formación de carácter obligatorio.

La formación obligatoria, además, se centra exclusivamente en materias relacionadas con la ética y la transparencia, lo que sugiere una prevención y suspicacia sobre el alto cargo ya nombrado poco acorde con la confianza que, precisamente, debe motivar su nombramiento.

Además, la formación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León está atribuida a la Escuela de Administración Pública de Castilla y León. La ECLAP tiene atribuida por el artículo 4.p) del Decreto 9/2021, de 31 de marzo, *"la formación del personal de alta dirección de la Administración de*



*la Comunidad de Castilla y León* y a esta le corresponde la coordinación de todas las acciones formativas de la Administración Autonómica que se desarrollen por las consejerías y organismos autónomos dependientes de estas, que constituyen la formación sectorial de la Escuela, tal y como dispone el Decreto 9/2021, de 31 de marzo, por el que se regula la Escuela de Administración Pública de Castilla y León.

Por ello, la formación de los altos cargos ha de tener carácter voluntario, y podrá programarse a propuesta de la Inspección General de Servicios en colaboración con la Comisión de Ética Pública, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y conforme a la programación y planificación de la Escuela.

**Artículo 12. Informe de Gestión.**

*1. En el primer trimestre de cada año, y siempre con anterioridad a la celebración de los debates sobre política general de la Comunidad de Castilla y León, los titulares de cada una de las consejerías solicitarán su comparecencia ante la comisión permanente legislativa de las Cortes de Castilla y León correspondiente a su ámbito competencial, para informar sobre la gestión en sus respectivos ámbitos.*

*2. Dentro de los quince días siguientes a la finalización de las comparecencias, el órgano directivo competente en materia de relaciones con las Cortes informará a la Inspección General de Servicios de las citadas comparecencias, así como de su transcripción escrita y en formato audiovisual en cuanto esté disponible.*

El segundo párrafo de este precepto regula procedimientos internos de comunicación entre órganos administrativos, cuestión que no es propia del contenido regulatorio de esta ley, sino de la organización administrativa, por lo que debe suprimirse. Además, el contenido de la información a la que se refiere este precepto está disponible en la página web.

**Quinto.**

**Artículo 14. Causas del cese y de la finalización de funciones.**

*Los altos cargos cesarán o finalizarán sus funciones por las siguientes causas:*

- a) Renuncia expresa del alto cargo.*
- b) Decisión discrecional motivada del órgano competente para su nombramiento o contratación.*
- c) Incumplimiento de los requisitos exigidos para su nombramiento o contratación.*
- d) Incursión sobrevenida en alguna de las causas que imposibiliten su nombramiento o contratación.*
- e) Sanción mediante resolución administrativa firme por la comisión de una infracción administrativa en el ejercicio de sus funciones o derivada del*



*incumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley y en la normativa sobre transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, cuando lleve aparejado el cese, el despido o la imposibilidad de ser alto cargo, así como en el resto de los supuestos previstos en la normativa que resulte de aplicación.*

Respecto de este artículo, hay que tener en cuenta que el cese de Vicepresidentes y Consejeros ya se encuentra regulado en el artículo 29 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de Castilla y León, y también la existencia de normativa específica en el supuesto de determinadas entidades como fundaciones o empresas públicas, por lo que es necesario hacer una remisión genérica a la normativa reguladora en cada caso.

### **Sexto.**

Con carácter general, y no obstante las observaciones anteriormente expuestas, se señala lo siguiente:

La regulación contenida en el texto introduce en muchos aspectos, confusión entre el régimen jurídico que corresponde a los empleados públicos y el que es aplicable a los altos cargos de naturaleza política y contiene preceptos que generan confusión entre Gobierno y Administración, entre poder o función ejecutiva (art. 97 de la C.E) y Administración Pública (art. 103 C.E), entre cargo político o alto cargo y empleado público.

Esta confusión se manifiesta particularmente en la regulación contenida en el artículo 4, referido a la postulación de empleados públicos para ser altos cargos, pues ello es incoherente con la diferenciación que debe existir entre el gobierno que ostenta el poder ejecutivo en virtud del resultado de las elecciones correspondientes y la Administración, estructura organizativa permanente al servicio de los intereses generales, no partidista e independiente y colisiona frontalmente con el artículo 1. 3 e) del Estatuto Básico del Empleado Público que establece como una de las bases de actuación de los empleados públicos la *“Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio...”*

El artículo 4 es incompatible también con los principios éticos contenidos en el artículo 53 del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispone que *“2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio”* y *“11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al*



*mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.”*

También la Ley de Función Pública de Castilla y León, en su artículo 3, establece como uno de los principios de la función pública de Castilla y León la independencia en la prestación de los servicios, en el artículo 4, como valores éticos, la neutralidad y la imparcialidad y, en el artículo 63, el deber del ejercicio de sus tareas con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales. Todo ello se compagina difícilmente con la postulación para formar parte del poder ejecutivo desde y por su condición de empleado público.

La confusión se manifiesta también de forma notoria en el caso de la figura de los secretarios generales que, indefectiblemente según el proyecto, han de ser designados entre funcionarios.

Además de ser predicable de este contenido todo lo dicho anteriormente sobre la imparcialidad y neutralidad del empleado público, la regulación sugiere que, si un secretario general debe ser necesariamente funcionario es porque está ocupando un puesto de trabajo de funcionario, pues es secretario general debido a su condición de funcionario ya que ello es un requisito para serlo, lo que lleva a pensar que el régimen jurídico que le es de aplicación es el correspondiente a la función pública, lo que es incoherente con la regulación de los secretarios generales en cuanto a su nombramiento y funciones en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Pero además tal regulación choca con la normativa reguladora de la función pública. La Ley de Función Pública de Castilla y León en el artículo 73 determina que el desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos que impida o menoscabe el exacto cumplimiento de los deberes de los funcionarios, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen los intereses generales.

Por tanto, no puede establecerse como condición para ser secretario general una condición, la de ser funcionario, que por ley es incompatible con dicho cargo.



**Séptimo.**

En cuanto a su tramitación, dado que tiene contenido regulatorio que afecta a los empleados públicos, es preceptivo el informe de la Dirección General de la Función Pública, el cual se adjunta, así como la negociación prevista en el artículo 104 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y el informe del Consejo de Función Pública establecido en el artículo 11.4 de la misma ley.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE TRANSPARENCIA,  
ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y ACCION EXTERIOR.**